

Tilburg University

Het verlagen van werkdruk door de inzet van positieve interventies

Kroon, B.; Meyers, M.C.; van Woerkom, M.

Published in:
Gedrag en Organisatie

Publication date:
2019

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Kroon, B., Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2019). Het verlagen van werkdruk door de inzet van positieve interventies. *Gedrag en Organisatie*, 32(4), 217-224.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Call for papers voor het G&O-themanummer 2019

Het verlagen van werkdruk:

Positieve, preventieve en proactieve interventies

Onder redactie van

Brigitte Kroon (TiU), Christina Meyers (TiU) & Marianne van Woerkom (TiU)

Het verlagen van werkdruk staat in veel sectoren prominent op de beleidsagenda's. Werkdruk is een containerbegrip dat elke variabele omvat die de hoeveelheid of moeilijkheidsgraad van iemands werk weergeeft. Werkdruk wordt geassocieerd met negatieve effecten zoals emotionele uitputting, vermoeidheid, verzuim en verloop (Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman, 2015; Schaufeli & Houtman, 2004) en heeft kortom nadelige gevolgen voor het welzijn van medewerkers. Actuele voorbeelden van sectoren waar in de cao afspraken zijn gemaakt over werkdrukvermindering zijn het AoB (onderwijs), het OV (openbaar vervoer), PostNL (pakketbezorgers), de kinderopvang, de zorg, woningcorporaties en universiteiten. Voor de uitvoering van deze afspraken uit de cao in organisaties moet een plan van aanpak worden opgesteld, wat leidt tot de vraag welke aanpak daadwerkelijk bijdraagt aan werkdrukvermindering.

Interventies om werkdruk tegen te gaan kunnen op drie momenten worden ingezet: als het leed al geleden is en de individuele werknemer met burn-out verschijnselen en uitval kampt (reparatie interventies), als mensen werkdruk ervaren in hun dagelijkse werk (door hen weerbaarder te maken in de omgang met werkdruk), of door de oorzaken van werkdruk bij de bron aan te pakken en te kijken naar de organisatie van het werk en de werkomstandigheden (preventie) (Louie, Ostry, & Landsbergis, 2007). Preventie van werkdruk kan er aan bijdragen dat mensen meer plezier in het werk hebben, langer gezond kunnen blijven werken en beter presteren (Härmä, Kompier, & Vahtera, 2006). Bovendien verlegt de nadruk op preventie de aandacht van de individuele werknemer en diens weerbaarheid, naar de verantwoordelijkheid van de organisatie om werkdruk structureel tegen te gaan (Louie et al., 2007). Hoewel er steeds meer aanwijzingen zijn dat een top-down organisatie aanpak gericht op preventie, in combinatie

met interventies op individueel niveau, effectief kan zijn in het realiseren van een positieve, gezonde werkomgeving (Meyers, van Woerkom, & Bakker, 2013), is onderzoek naar de effectiviteit van werkdrukinterventies op organisatieniveau nog relatief zeldzaam (Tetrick & Winslow, 2015).

In dit themanummer hopen we een aantal artikelen tezamen te brengen die inzicht geven in nieuwe mogelijkheden om werkdruk tegen te gaan. Het doel van het themanummer is om inzicht te geven in ‘evidence-based’ werkdruk preventies die werken leuker en minder vermoeiend maken. Interventies kunnen zowel op het niveau van de organisatie zijn (denk aan HRM, leiderschap en taakontwerp), of op het niveau van de individuele werknemer (denk aan gebruik van sterke punten, job crafting, het aanboren van persoonlijke hulpbronnen, mindfulness, proactief gedrag), of op het gebied van werk-thuis interactie, of combinaties van persoon en organisatie. Mogelijke bijdragen kunnen bijvoorbeeld een interventiestudie beschrijven, of onderwerpen behandelen zoals het gebruik van talenten en sterke punten, job crafting, HR activiteiten (bijvoorbeeld beoordeling, training, high-commitment HR), of de werk-thuis balans. Kritische bijdragen die de effectiviteit van werkdrukpreventie koppelen aan ethische aspecten van management of die wijzen op risico’s van werkdrukbeleid zijn ook welkom. De focus in de bijdragen kan bijvoorbeeld liggen op vragen als:

- Welke persoonlijke hulpbronnen (veerkracht, zelfvertrouwen, optimisme, mindfulness etc.) zijn effectief in het voorkomen van werkdruk en hoe kunnen deze hulpbronnen worden ontwikkeld?
- Welke hulpbronnen in de organisatie (beleid, training, technologie, interventies, sociale steun, feedback) zijn effectief in het voorkomen van werkdruk en hoe kunnen deze hulpbronnen worden ontwikkeld?
- Hoe modereren en/ of mediëren persoonlijke hulpbronnen het gebruik of de effectiviteit van organisatiehulpbronnen in het voorkomen van werkdruk?
- Hoe kunnen bestaande HR activiteiten op individueel of teamniveau (zoals taakverdeling, beoordeling, beloning, functieontwerp, teamwerk) bijdragen aan het voorkomen van (ervaren) werkdruk?
- Wat kan werkdruk preventie onderzoek leren van gerelateerde onderzoeksgebieden zoals de positieve psychologie en de gezondheidspsychologie?

Voorstellen voor bijdragen kunnen per email worden gericht aan Brigitte Kroon (b.kroon@uvt.nl). Het voorstel (maximaal 750 woorden) dient minimaal te omvatten: titel, auteur(s), samenvatting en beoogde nieuwsaarde van het artikel, vooral op welke manier het artikel inzichten biedt in de effectiviteit van een aanpak om werkdruk tegen te gaan. Voorstellen worden beoordeeld door de redactie van het themanummer op basis van de theoretische bijdrage, de kwaliteit van het onderzoek, de overeenkomst met het thema en de implicaties voor de praktijk. Na goedkeuring van het voorstel worden auteurs uitgenodigd om een volledig artikel te schrijven.

Bijdragen bevatten maximaal 8000 woorden en zullen de normale, externe beoordelingsprocedure van G&O ondergaan. De artikelen dienen te worden geschreven volgens de aanwijzingen voor auteurs, zoals die in elk G&O-nummer en op de website van G&O (onder het kopje 'Auteurs') te vinden zijn (zie www.gedragenorganisatie.nl). Het volgende schema van deadlines wordt aangehouden (wijzingen voorbehouden aan de gastredactie):

1 september 2018: voorstel voor bijdrage dient bij de gastredactie te zijn

1 december 2018: eerste versie van volledig artikel dient bij de gastredactie te zijn

15 februari 2019: eerste review naar auteur(s)

15 mei 2019: herziene tekst gereed

1 juli 2019: definitieve tekst gereed

Literatuur

Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95–113. <http://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>

Härmä, M., Kompier, M. A., & Vahtera, J. (2006). Work-related stress and health: Risks, mechanisms and countermeasures. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 413–419. <http://doi.org/10.5271/sjweh.1047>

Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress

intervention evaluation literature, 1990–2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13, 268–280.

Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618–632.
<http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>

Schaufeli, W., & Houtman, I. (2004). Inleiding op het thema 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie'. *Gedrag & Organisatie*, 17(1), 2–4.

Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 583–603. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111341>